

На правах рукописи

Собенина Ольга Викторовна

**ПРОТИВОРЕЧИЯ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ МЕНЕДЖЕРОВ В
СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ:
СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ**

22.00.06 – «Социология культуры, духовной жизни»

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Екатеринбург
2008

Работа выполнена на кафедре прикладной социологии ГОУ ВПО
«Уральский государственный университет им. А.М. Горького»

Научный руководитель - доктор философских наук,
профессор
Меренков Анатолий Васильевич

Официальные оппоненты: доктор социологических наук,
профессор
Шаталова Нина Ивановна

кандидат социологических наук
Костина Татьяна Валентиновна

Ведущая организация ГОУ ВПО «Уральский государст-
венный технический университет»

Защита состоится 03 июня 2008г. в 13 часов
на заседании совета Д 212.286.05 по защите докторских и канди-
датских диссертаций при ГОУ ВПО «Уральский государствен-
ный университет им. А.М. Горького» по адресу: 620000, г. Ека-
теринбург, пр. Ленина, 51, комн. 248.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке ГОУ
ВПО «Уральский государственный университет им. А.М. Горь-
кого».

Автореферат разослан «_____» апреля 2008г.

Ученый секретарь диссертационного
совета
доктор социологических наук,
профессор

Г.Б. Кораблева

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования.

Современный этап развития общества характеризуется особыми специфическими характеристиками функционирования и развития социальных отношений во всех сферах общественной жизнедеятельности. Наступившая новая информационная эпоха, резкий скачок интенсивности социальных связей, изменение характера политических и экономических отношений в сторону интеграции и глобализации, происходящих в них процессов, выдвигают ключевым требованием – требование адекватности развития всех сфер общества новому контексту социальной реальности.

Нынешние преобразования в России предполагают движение в направлении нового социально-экономического порядка под влиянием национальных традиций и требований международного рынка. На сегодняшний день основным фактором развития и эффективной работы национальной экономики становится инкорпорация России в глобальный рынок и функционирование по правилам мировой экономики.

Важнейшим обстоятельством, обуславливающим подобную направленность социально-экономического развития, является правильное использование и учет человеческого фактора как ведущего агента влияния на производстве.

В этой связи возникает вопрос о становлении, формировании и развитии в России адекватной новым требованиям модели менеджмента, отвечающей современным вызовам глобальной экономики и способной обеспечить правильное использование человеческих ресурсов в современном мире.

Однако несоответствие между новыми требованиями рыночной экономики и реальными результатами деятельности отечественных предприятий в данных условиях (банкротство многих государственных предприятий и неразвитость негосударственного сектора) на протяжении последних 15 лет ставят перед нами вопрос о причинах подобной ситуации.

Прежняя модель менеджмента, рассматривающая рабочую силу как любой другой вид ресурсов производства, начинает давать сбои, сами методы менеджмента претерпевают рево-

люционные изменения, обостряя вопрос о необходимости формирования иной профессиональной культуры менеджеров.

На сегодняшний день определяющим условиям эффективного функционирования и поддержания конкурентоспособности предприятий в условиях рыночной экономики является трансформация самой профессиональной культуры менеджеров, ее включение в современный экономико-культурный контекст.

Анализ современной ситуации в сфере управления показывает, что главную роль здесь начинает играть социокультурная среда, детерминирующая различную эффективность деятельности одних и тех же схем управления в различных культурных контекстах. Зачастую схемы управления, разработанные и эффективно действующие в одной культуре, деформируются и оказываются совершенно непригодными в иной социокультурной среде.

Проблема эффективности производственной деятельности предприятия – это, в значительной степени, вопрос формирования новой профессиональной культуры менеджера, адекватной требованиям макроэкономического контекста. В связи с этим актуальным становится выявление тех противоречий, которые возникают при формировании новой профессиональной культуры менеджеров в современной России.

Во-первых, профессиональная культура менеджеров представляет собой весьма сложный и многоаспектный феномен, требующий учета многообразных факторов, влияющих на процессы ее формирования в их взаимосвязи и взаимозависимости. В практике повседневного взаимодействия с другими агентами профессиональной среды менеджер выступает одновременно в качестве субъекта, осуществляющего руководство коллективом подчиненных, и в качестве объекта подчинения во взаимоотношениях с вышестоящим руководством. Таким образом, само управление как система взаимодействия данных элементов отражает отношения руководства и подчинения в их единстве и взаимосвязи. Взаимное влияние данных характеристик обуславливает многовекторную направленность самой профессиональной культуры менеджеров: одновременное наличие аспектов руководства и подчинения.

Во-вторых, профессиональная культура менеджеров содержит в себе характеристики интерсубъективности, зачастую, не учитывающиеся при ее анализе. Восприятие профессиональной культуры как системы актуальных и оправдавших себя на практике «культурных проявлений», приобретенных в процессе профессиональной социализации и интернализации, опосредует сугубо объективный статус данного феномена. В этой ситуации профессиональная культура менеджеров не является вопросом ценностного выбора самих людей, а лишь передается из поколения в поколение и усваивается как изначально заданное явление. Интерсубъективное конструирование реальности профессиональной культуры в ситуациях повседневного профессионального взаимодействия, основанное на присвоении субъективных смыслов и интерпретации опыта профессиональной деятельности, позволяет понять собственно процесс и причины формирования повседневной деятельности менеджера.

В-третьих, исследование культуры менеджеров государственного предприятия обусловлено тем, что формирование новой профессиональной культуры менеджеров не является изолированным локальным процессом, а происходит в контексте не только макроэкономической, но и макрокультурной среды. Наиболее яркой сферой проявления адаптационных процессов является, сфера государственного производства, с одной стороны, сохранившая элементы государственной поддержки, с другой стороны, вынужденная функционировать в условиях конкуренции со стороны негосударственного сектора экономики. В условиях постепенного отказа от прежних принципов командно-административного управления и осознания их неадекватности современному макроэкономическому контексту существует риск появления «культурного вакуума» в профессиональной деятельности менеджеров. Здесь важно проследить процессы взаимной адаптации международного опыта и исторических традиций, влияющих на формирование новой профессиональной культуры.

Социологический аспект изучения противоречий формирования новой культуры менеджеров заключается в выявлении трансформационных и адаптационных процессов в профессиональной культуре менеджеров как социальной группы в услови-

ях изменившегося социально-экономического контекста общества.

Степень научной разработанности проблемы.

Одной из самых первых попыток исследования деятельности менеджмента организации в культурном аспекте является Хотторнский эксперимент Мейо Э., впервые обозначивший влияние внутреннего климата на эффективность деятельности организации. В дальнейшем данная традиция анализа была продолжена Веллом П.Б., Месконом М.Х., Фернхемом А., Чириквой Е.А., рассматривающими проблемы психологии поведения человека в организации и на рабочем месте.

В работах Дила Т. и Кеннеди А., Оучи У., Питерса Т.Д., Сате В., Уотермана Р.Х. и Шейна Э. впервые обращалось внимания на то, что культура в организации является важнейшим фактором экономической эффективности организации, а также ее адаптации к внешней среде.

Весьма значительная часть социологических работ посвящена проблемам определения понятий «организационная культура», «корпоративная культура», «культура управления» и «профессиональная культура менеджеров». В данном направлении работают такие видные отечественные и зарубежные исследователи как Ансофф И., Земцов В.Д., Квин Р., Килманн Р., Козырев В.М., Крылова Н.Б., Митин А.Н., Наумов А.И., Петухов В.И., Пригожин А., Спивак В.А., Уманский А.М., Шейн Э., Шульц М. и многие другие.

Албертом С., Капелла Л.М., Коттером Дж.Р., Сате В., Уэстеном Д.Э., Хенди Ч., Хескеттом Дж.Л., Шейном Э. и другими авторами поднимаются проблемы описания, анализа и построения наиболее адекватных и максимально полных типологий существующих профессиональных культур менеджеров.

Значительная часть работ современных исследователей посвящена возникновению и столкновению субкультур, исходя из различных потребностей работников (Барли С., Ван Манен Дж., Гайнес Дж., Далтон М., Джеримир Дж.М., Слокум Дж.У., Фрай Л.У.), существующих производственных традиций и обрядов (Трайс Х.) и собственно культурных систем. Последний аспект рассматривается, во-первых, с позиций взаимосвязи и взаимного влияния национальной и доминирующей организацион-

ной культуры (Айкен и Барач, Болинже Д., Карачаровский В.В., Прохоров А.П., Тромпернаарс Ф., Хофстед Г., Шихирев П.Н., Шкаратан О.И.). Во-вторых, в рамках сравнительного анализа профессиональных культур менеджеров различных стран и вопроса применимости и заимствования зарубежного опыта в России Аверьянов Л.Я., Журавлев П.В., Коултер Д., Кулпатов М.Н., Латов Ю.В., Мейерер П., Пригожин А.И., Сухарев С.А., Фельдхофф Ю., Хархордина О., Шершнева Е.А.

Аспекты культуры разрешения конфликтных ситуаций, специфика и сущностные характеристики профессии менеджера изложены в публикациях таких авторов, как Гроув Э.С., Дейнеко О.А., Друкер П.Ф., Жариков Е.С., Комаров Е.И., Ладанов И.Д., Ладензак К., Лэнд П.Э., Марченко И.П., Омаров А.И., Самков В.М., Фалмер Р.М., Шепель В.М. и другие.

Ведущим направлением исследований в области теории и практики менеджмента являются также попытки пересмотра взгляда на деятельность менеджера. Во-первых, с позиций тенденций и концепций современного менеджмента (Латфуллин Г., Седолк М.). Во-вторых, с позиций трудностей в повседневной профессиональной деятельности (проблемы отчуждения менеджера от производства, подчиненных, некомпетентности и неадекватности используемых методов), а также необходимых менеджеру профессиональных знаний, умений и навыков (Абрамов Р., Авиллов А., Ван Шайк Дж., Розманов О., Сидоров Н., Токарев В.).

Теоретический анализ литературы по проблемам теории и практики формирования культуры менеджеров показывает, что большинством исследователей обращается внимание на определение доминирующей разновидности культуры в организации, установление потенциальных возможностей использования ресурса организационной культуры в сфере мотивации труда и решения конфликтных ситуаций, а также оптимизации эффективности управления организацией.

При этом в стороне от фокуса анализа большинства отечественных и зарубежных авторов оставалось собственно конструирование интерсубъективной реальности профессиональной культуры менеджера, основанное на присвоении смыслов про-

фессиональной деятельности и интерпретации опыта профессионального взаимодействия.

Объектом исследования выступают менеджеры предприятий государственной и негосударственной формы собственности г. Екатеринбурга. Это позволило выявить общее и особенное в культуре менеджеров советского типа и современных руководителей среднего звена.

Предметом исследования выступает содержание и формы проявления профессиональной культуры менеджеров предприятий государственного и негосударственного сектора экономики.

Целью диссертационного исследования является выявление основных противоречий формирования и развития профессиональной культуры современных менеджеров в условиях трансформации социально-экономической реальности.

Задачи исследования:

1. определить сущность и содержание современной культуры менеджеров;
2. выявить и проанализировать противоречия в конструировании менеджерами смыслов своей профессиональной деятельности;
3. определить направленность развития профессиональной культуры менеджеров в процессе утверждения рыночных отношений;
4. провести сравнительный анализ содержания профессиональной культуры менеджеров, как интересубъективной реальности конструирования и интерпретации смыслов профессионального взаимодействия, с доминирующей в организации «культурной парадигмой»;
5. проанализировать основные противоречия конструирования новой профессиональной культуры менеджеров.

Теоретико-методологической основой исследования послужили принципы, сформулированные в рамках парадигм структурного функционализма, символического интеракционизма, теории конструирования социальной реальности, а также теоретических положений Бурдьё П., Вебера М., Гирца К., Зиммеля Г., Тенбрука Фр., Томаса У., Шютца А. и др.

В целом работа строилась в соответствии с тенденциями развития и расширения междисциплинарного и комплексного подходов в социологии культуры. Последнее позволило определить основные противоречия становления и развития профессиональной культуры менеджеров в условиях нового социально-экономического контекста, а также позволило выявить комплексную систему детерминации культуры менеджеров в современных организациях.

Эмпирической базой работы выступают исследования, проведенные автором в 2002-2006гг., с применением комплекса количественных и качественных методов. Опрошено 500 работников государственных и частных предприятий крупного промышленного центра (г. Екатеринбург). Глубинное интервью проведено с 50 менеджерами современных предприятий.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в следующем:

- уточнено определение профессиональной культуры менеджеров, понимаемое как триединство следующих аспектов: *во-первых*, специфики роли менеджера в практике повседневного управления (сочетание руководства и подчинения); *во-вторых*, особенности профессиональных требований, предъявляемых к менеджерам в разных социально-экономических системах; *в-третьих*, специфика реализации индивидуальных задатков и способностей к управлению работниками на производстве;

- определены основные профессиональные «культурные парадигмы» менеджеров, доминирующие в современных организациях, на основе критерия иерархичности и характера властных отношений (бюрократический централизм, патерналистский централизм, фратерналистское партнерство, координационное партнерство);

- выявлены основные противоречия в детерминации профессиональной культуры менеджеров в государственных и частных предприятиях: между требованиями общеорганизационной культуры и особой реальностью конвенционально-согласованных смыслов, интерпретирующих и конструирующих социально-профессиональное взаимодействие в контексте повседневности; индивидуальной предрасположенностью конкретного человека к выполнению роли менеджера и предъяв-

ляемых к нему требований эффективного выполнению профессиональных ролей;

- разработана модель конструирования профессиональной культуры менеджеров. Ее формирование происходит в процессе разрешения противоречий в трех базовых сферах профессионального взаимодействия менеджера: сферы «подчиненного», сферы «роли руководителя» и сферы «вышестоящего руководства». Становление профессиональной культуры происходит через априорное конструирование образа «идеального подчиненного», «идеального вышестоящего руководителя» и представления о собственной роли менеджера;

- доказано на материалах эмпирических исследований наличие эффекта «культурного лага» в профессиональной культуре современных менеджеров. Он детерминирован противоречивым сочетанием факторов внешнего порядка, связанных с изменениями макроэкономического контекста, и ситуацией перехода в рыночную экономику в условиях глобализации, с факторами внутреннего порядка, выражающимися в неравномерном и неодновременном усвоении менеджерами новой модели профессиональной культуры;

- сконструированы стереотипные модели взаимодействия менеджеров с подчиненными и вышестоящим руководством, модели решения конфликтных ситуаций, адаптации к новым социально-экономическим условиям в форме типизации ситуаций неопределенности;

- на основе результатов эмпирических исследований разработаны рекомендации, направленные на изменения методов формирования профессиональной культуры менеджеров в современных условиях.

Научно-практическая значимость работы.

В теоретическом аспекте работа представляет ценность как исследование процессов формирования новой профессиональной культуры менеджеров в условиях изменения современного социально-экономического контекста, а также основных противоречий, которые существуют при конструировании новой культуры менеджеров.

В практическом аспекте значимость работы заключается в выявлении противоречий, преодоление которых позволит

сформировать в современных организациях профессиональную культуру менеджеров, адекватную требованиям социально-экономического контекста. Последнее обуславливает эффективность организации на современном этапе развития экономики.

Материалы диссертационного исследования могут представлять интерес для руководителей предприятий государственного и негосударственного сектора экономики, кадровых служб предприятий и менеджеров по персоналу, преподавателей вузов, занимающихся подготовкой менеджеров.

Материалы исследования могут быть использованы при подготовке курсов: «Социология менеджмента», «Теория и практике менеджмента в современных организациях», «Культура современных менеджеров», разработке практических тренингов для персонала предприятий.

Апробация диссертационной работы.

Основные выводы и положения нашего диссертационного исследования были представлены на научных и научно-практических конференциях: V научно-практическая конференция. Уральская социология на рубеже веков: преемственность поколений (Екатеринбург, 2003г.), VI научно-практическая конференция. Уральская социология на рубеже веков: преемственность поколений (Екатеринбург, 2004г.), VII научно-практическая конференция. Уральская социология на рубеже веков: преемственность поколений. (Екатеринбург, 2005г.), практикум «Создание лидирующих брендов – основы культуры управления» (Екатеринбург, 2005г.), практикум «Обзор российского рынка: теория и практика инновационного менеджмента» (Екатеринбург, 2006г.), «Анализ современного рынка: эффективный менеджмент» (Екатеринбург, 2007г.).

Структура и объем диссертационной работы. Диссертационная работа состоит из введения, двух глав, пяти параграфов, заключения, списка литературы. Содержание работы изложено на 160 страницах, библиографический список включает в себя 188 наименований источников.

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДИССЕРТАЦИИ.

Во **Введении** анализируется актуальность и степень разработанности темы диссертации, определяются теоретико-

методологические основания исследования, формулируются цели и задачи, определяется объект, предмет исследования, научная новизна, излагается эмпирическая база, а также обосновывается практическая значимость работы и апробация полученных результатов.

В первой главе *«Теоретико-методологический анализ проблемы профессиональной культуры менеджеров и подходов к ее изучению»* проводится теоретический анализ диссертационного исследования, определяется специфика социологического изучения противоречий становления и развития профессиональной культуры менеджеров в современных условиях, выявляются методологические подходы к определению сущности профессиональной культуры, определяются внешние и внутренние факторы детерминации профессиональной культуры менеджеров.

Первый параграф первой главы *«Сущность профессиональной культуры менеджеров как социального феномена»* содержит анализ основных подходов к социологическому рассмотрению таких категорий, как «профессиональная культура менеджеров», «организационная культура», «корпоративная культура», «культура руководства». Показано, что большинство современных зарубежных и отечественных исследователей рассматривают данные понятия как очень близкие по смыслу. Диссертантом доказывается необходимость различия их содержания.

Показано отличие «профессиональной культуры», во-первых, от «организационной культуры»: поскольку последняя в большей степени относится к культуре организации в целом, а не к культуре конкретной социально-профессиональной группы (менеджеры). Во-вторых, от «корпоративной культуры»: поскольку под последней понимается лишь ее видимая часть, внешние проявления. В-третьих, от «культуры руководства». Управление в сфере рыночной экономики всегда подразумевает как руководство, так и подчинение. Менеджеры как особая социально-профессиональная группа в практике повседневного взаимодействия одновременно обладают различными фреймами собственной роли. С одной стороны, это фрейм «руководителя». Он включает в себя сферу взаимоотношений менеджера (вышестоящий) с

подчиненными (нижестоящим) и проявляется в форме «руководства». С другой стороны, это фрейм «подчиненного», когда практики управления связаны со сферой взаимодействия менеджера (нижестоящих) с вышестоящим руководством. Последнее проявляется в форме «подчинения».

Диссертант показывает, что профессиональная культура менеджера представляет собой триединство следующих аспектов: во-первых, специфика роли менеджера (руководство и подчинение); во-вторых, особенности самой профессии менеджера (набор профессиональных, организаторских, психологических, психолого-педагогических требований); в-третьих, специфика реализации индивидуальных задатков и способностей к управлению работниками на производстве.

В работе рассматриваются два основных теоретико-методологических подхода к определению содержания профессиональной культуры менеджера и ее основных элементов.

Позитивистская трактовка определяет культуру как гомогенную и стабильную систему, состоящую из взаимосвязанных, интегрированных «культурных» проявлений (ценности, идеи, нормы), функционирующих ради сохранения стабильности, равновесия и структурной целостности системы. Посредством профессиональной социализации нормы и ценности культуры самой организации как социальной системы передаются менеджерам, усваиваются последними и становятся частью их профессионального «Я». В результате, следуя своим собственным интересам, фактически менеджеры служат интересам организации в целом, оставаясь при этом пассивными и конформными доминирующей культуре. В этом случае понятия «организационной культуры», «культуры управления» и «профессиональной культуры менеджеров» считаются синонимами.

Интерпретативный подход предполагает рассмотрение профессиональной культуры менеджера с позиций тех смыслов, значений, которые сами менеджеры вкладывают или присваивают своей профессиональной деятельности. Здесь профессиональная культура менеджеров предстает в качестве особой реальности, которая позволяет людям понимать действия, события, ситуации определенным образом и придавать смысл, значение собственному поведению. Какие смыслы менеджеры присваивают своей

профессиональной деятельности, каковы пути и контексты конструирования смыслов, а также ситуации профессионального взаимодействия, подлежащие смысловой интерпретации.

Во **втором параграфе** *«Особенности и содержание профессиональной культуры менеджеров как социального феномена»* проведен анализ внешних и внутренних факторов, влияющих на формирование профессиональной культуры менеджеров.

Внешние факторы включают в себя: во-первых, макросреду профессиональной коммуникации. Важнейшим условием соответствия ее требованиям является трансформация профессиональной культуры отечественных менеджеров в соответствии с вызовами глобальной экономики и целью обеспечения правильного использования человеческих ресурсов в современном мире. Внутренние факторы включают в себя субъективные характеристики поведения человека, его природные особенности, представления, установки, ценностные ориентации и т.д. Это определяет смыслы, которые менеджеры присваивают своей профессиональной деятельности.

Диссертант выделяет четыре основных типа «культурных парадигм» («бюрократический централизм», «патерналистский централизм», «фратерналистское партнерство», «координационное партнерство»). В основе разделения лежат два выделенных нами базовых критерия. Во-первых, это критерий степени иерархичности властных отношений между менеджером и подчиненными. Во-вторых, это критерий характера взаимоотношений с подчиненными.

В работе выявлены базовые противоречия формирования профессиональной культуры менеджеров в современных условиях. Во-первых, ее конструирование происходит в условиях смены «культурных парадигм», что обуславливает наличие эффекта «культурного лага» (не соответствие доминирующей в профессиональной деятельности менеджеров «культурной парадигмы» требованиям современного макроэкономического контекста). Во-вторых, смыслы и значения, субъективно присваиваемые самими менеджерами в ходе интерпретации опыта повседневного взаимодействия, сильно отличаются от смыслов,

заданных на уровне доминирующей в организации профессиональной «культурной парадигмы».

Во второй главе *«Специфика профессиональной культуры менеджеров в современной России»* на основе данных конкретных социологических исследований рассматриваются особенности и противоречия формирования профессиональной культуры менеджеров на примере крупных промышленных предприятий г. Екатеринбурга с различной формой собственности.

Первый параграф второй главы *«Внешние факторы формирования профессиональной культуры менеджеров в современных организациях»* посвящен анализу влияния внешних факторов (сложившиеся в советское время стереотипы управления, тип собственности предприятия, условия работы и т.д.) на культуру современных менеджеров.

Диссертант на материалах социологических исследований показывает наличие двух типов ориентаций менеджеров государственных и частных предприятий.

1. люди, ориентирующиеся на потребности в безопасности и уверенности в будущем (38,5%). Менеджеры государственных менеджеров – люди, которые работают из-за необходимости удовлетворения данных потребностей, мало интересуются содержанием работы. Они концентрируют свое внимание на оплате труда, условиях работы, материальных последствиях трудовой деятельности.
2. люди, ориентирующиеся на потребности в уважении, признании, самоутверждении и самовыражении (40,5%). Для менеджеров частных предприятий работа, помимо решения материальных проблем, стала также сферой признания их личных достижений, демонстрации компетентности, способностей, уверенности в себе.

Помимо типа собственности предприятия на отношение менеджера к работе и восприятие роли руководителя может влиять ряд дополнительных факторов: стаж, опыт работы, квалификация, пол и возраст самих менеджеров.

В работе показано, что одной из особенностей современных менеджеров на частных предприятиях стало полное отсутствие профессиональной управленческой подготовки вне зави-

симости от формы собственности предприятия. Почти каждый из нынешних менеджеров до прихода на управленческую должность не имел должного опыта организации работы больших групп людей. Более того, они не обладают и никакими теоретическими знаниями в сфере управления.

Оказалось, что никто из людей, работающих в данный момент на должности руководителя, не готовились к такой работе. «Так получилось»; «не очень хотел»; «назначили и работаю» – так эти люди характеризовали свой путь к этой должности.

В данной ситуации, с одной стороны, повышение квалификации менеджера могло бы стать залогом эффективного осуществления профессиональной деятельности. С другой стороны, значимым для менеджеров оказалось только повышение старой (не менеджерской) квалификации. При этом, для большинства менеджеров частных предприятий предлагаемые курсы оказались незначимыми, так как ничего нового они не дают.

На госпредприятиях у менеджеров есть стремление повышать свое образование, квалификацию. Но для них это практически не реально. Завод не может финансировать обучение своих работников в вузе. На курсы повышения квалификации ходят в основном «стажисты». Сами курсы от 1 до 30 дней. Повышение квалификации никак не отражается на карьере менеджеров среднего звена, так как отсутствуют вакантные места. Поэтому повышение квалификации проходит в лучшем случае «для себя», в худшем – по специальностям совершенно не связанным с менеджментом.

Даже будучи заинтересованными в повышении квалификации, менеджеры не видят в этом смысла. Независимо от своей квалификации (или ее отсутствия), от того какой вклад менеджер вносит в работу всего предприятия, его зарплата не превысит обозначенной тарифом суммы. Отсутствие перспективы карьерного роста, в конечном счете, приводит к неудовлетворенности работой в целом и потере значимости этого фактора в трудовой мотивации.

Таким образом, в профессиональном взаимодействии существует противоречие между требованиями профессии, которые предъявляются к менеджерам, и реальной подготовкой руководителей. Менеджеры реализуют себя, проявляя в своей

деятельности лишь общие организаторские способности. Они владеют методами организации трудового процесса, четко позиционируют, что никогда не будут «просто исполнителями», достаточно стрессоустойчивы и относительно адаптивны, чтобы противостоять каждодневным производственным проблемам. Но требование психологической компетентности практически не соблюдается. У одних нет опыта, другие не придают этой составляющей работы менеджера должного значения, повышение квалификации также не имеет значения для современных менеджеров. Как результат, нынешние руководители мыслят себя и являются, прежде всего, высококвалифицированными работниками по полученной специальности, а не менеджерами.

Во **втором параграфе** второй главы *«Внутренние факторы формирования профессиональной культуры менеджеров в современных организациях»* дается анализ процесса конструирования интерсубъективной реальности профессиональной культуры.

Диссертант показывает, что конструирование профессиональной культуры происходит на стыке трех базовых сфер профессионального взаимодействия менеджера: сферы «подчиненного», сферы «роли руководителя» и сферы «вышестоящего руководства».

Присвоение и интерпретация смыслов в сфере подчиненного начинается с конструирования образа «идеального подчиненного», которое носит априорный характер. Предконструирование позволяет менеджеру в ситуациях реального взаимодействия интерпретировать поведение и характер подчиненного в соответствии с заранее сформированными ожиданиями, присвоенными субъективными смыслами и значениями его деятельности.

Анализ данных эмпирического исследования показал, что конструктор образа «идеального подчиненного» формируется на основе объективных требований, связанных с должностными обязанностями каждого работника, а также на основе субъективных представлений и ожиданий самого менеджера относительно «должных» или «желаемых» качеств подчиненного.

Сравнительный анализ собственных требований к «другим» (своим подчиненным) и ожидаемых, предполагаемых тре-

бований к себе со стороны вышестоящего руководства позволяет выявить реальные представления относительно качеств идеального подчиненного на любом уровне управления, а также пути и механизмы конструирования смыслов профессионального взаимодействия менеджера с подчиненными.

Анализ полученного материала позволяет говорить о наличии противоречия в профессиональной культуре менеджеров между реально существующим, рационально правильным смыслом («объективными» требованиями) и смыслом, субъективно присваиваемым самими агентами профессионального взаимодействия («субъективными» ожиданиями).

С одной стороны, требования, которые сами менеджеры предъявляли своим подчиненным, носят достаточно универсальный характер. Прежде всего, это профессионализм («квалифицированные, грамотные специалисты»), опыт, самостоятельность в работе, а также стремление и желание работать. Более того, исполнительность в традиционном для советского управления смысле слова отрицается как неэффективная и деструктивная черта подчиненного. С другой стороны, с позиций присваиваемых самими менеджерами смыслов ситуациям взаимодействия с вышестоящим руководством, большинство менеджеров полагают, что наряду с качественным выполнением должностных обязанностей от них ожидается исполнительность в традиционном для отечественных менеджеров понимании этого слова.

В реальной практике повседневного профессионального взаимодействия менеджеры, основываясь на априорно сконструированном образе «идеального подчиненного», осуществляют сравнение, оценку и типизацию своих подчиненных. На ее основе они в дальнейшем выстраивают свое профессиональное взаимодействие с данными социальными агентами.

Результаты анализа полученного материала показали, что в основание типологии можно положить различный тип ответственности, формирующий отношение человека к его работе. Диссертантом сконструированы две шкалы ответственности. Первая шкала была выработана на основе критерия качества работы: ответственность как работа «без брака» и безответственность как работа «с браком». Вторая шкала ответственности бы-

ла сформирована на основе критерия направленности интересов. Здесь ответственность трактуется самими менеджерами как преобладание «общественных интересов» над «личными» и безответственность как преобладание «личных интересов» над «общественными интересами».

Типизация конкретного подчиненного по данной шкале посредством сравнения с «идеальным образом» обуславливает специфику и характер предпочитаемого стиля руководства: от авторитарного до патерналистского стиля.

Наряду со сферой «подчиненного» профессиональная культура менеджера включает в себя сферу «вышестоящего руководства» как значимого агента профессионального взаимодействия менеджера.

Анализ полученного материала показал, что на практике выбор менеджером той или иной модели взаимодействия с вышестоящим руководством определяется двумя базовыми критериями. Во-первых, это наличие опыта работы в данной должности. Во-вторых, характер взаимодействия. Открытый характер предполагает «демонстрационное» взаимодействие с вышестоящим руководством «на публику» в соответствии с заранее известными и принимаемыми кодами, а также формальными и неформальными правилами игры. Латентный характер – это игра «за кулисами», предполагающая как неформальные, латентные механизмы коррекции существующей системы, так и латентный протест. На основе данных критериев нами были сконструированы четыре основные модели взаимодействия менеджера с вышестоящим руководством.

Результаты эмпирических исследований показали, что конструирование и интерпретация смыслов профессионального взаимодействия осуществляется в рамках двух центральных «культурных парадигм»: через взаимодействие принципов бюрократического и патерналистского централизма. С одной стороны, все «плохие» работники воспринимаются как лентяи и бездельники, они нуждаются в постоянном контроле и управлении со стороны менеджера, так как «перевоспитание» с точки зрения самих менеджеров не возымеет на них никакого эффекта вследствие врожденности негативных черт характера («в генах заложено»). С другой стороны, «хорошие» подчиненные высту-

пают для руководителя в качестве «родных» и «близких»: аналогия «как в семье» наиболее частая при описании повседневного профессионального взаимодействия.

В **третьем параграфе** второй главы *«Специфика конструирования профессиональной культуры менеджеров»* рассматриваются те смыслы и значения, которые сами менеджер присваивают своей собственной профессиональной деятельности.

В ходе проведения исследования подтвердилось изначальное предположение о наличии в профессиональном взаимодействии менеджеров эффекта «культурного лага» как отсутствия ясных и четких критериев для типизации и интерпретации повседневного взаимодействия. На практике данная ситуация приводит к противоречивому сочетанию в профессиональном взаимодействии элементов различных «культурных парадигм», что не позволяет зафиксировать, осознать и скорректировать возможные недостатки.

Инерционность представления о стабильности и обязательной поддержки со стороны государства позволяло менеджерам предприятия долгое время сохранять приверженность привычной модели взаимодействия с окружающей средой. Бюрократический и патерналистский централизм в рамках традиций советского управления являлись наиболее предпочитаемыми и четко выраженными профессиональными «культурными парадигмами».

На сегодняшний день ситуация обрела совершенно иной характер. С одной стороны, изменившиеся внешние социально-экономические условия не позволяют государственному предприятию сохранять прежний режим функционирования и взаимодействия, как с «аутсайдерами», так и с «инсайдерами». Прежние принципы командно-административного управления пришли в осознаваемое самими менеджерами противоречия с требованиями макроэкономического контекста. Во главу угла ставятся принципы эффективного менеджмента, обуславливающие конкурентоспособность предприятия в рыночных условиях.

В этой ситуации необходимость трансформации культуры управления менеджеров осознается большинством руководителей государственных предприятий. Но осознание недостатков прежней систем и частичный отход от принципов командно-

административного управления не в полной мере сопровождается равномерным и одновременным становлением новой профессиональной культуры современных менеджеров как на уровне взаимодействия с подчиненными, так и на уровне вышестоящего руководства.

Специфика роли менеджера детерминирует определенный набор не связанных напрямую с производством неформальных функций, которые менеджер выполняет, будучи руководителем коллектива»: функция формирования идеологии в коллективе; функция формирования установки определенного действия; функция мониторинга, совпадающая в этом случае с «функцией – должности»; функция «плавильного котла»: «сплочение», «притирание», «срабатывание» коллектива в единое целое; функция контроля; функция обучения.

Содержание «роли руководителя» определяется также трудностями, с которыми сталкивается менеджер, играя свою роль. Сами трудности понимаются как наличие большого количества ситуаций неопределенности субъективного (внутреннего) и объективного (внешнего) характера.

Как показал анализ полученного материала, в арсенале менеджера любого уровня существуют различные модели типизации подобных неструктурированных ситуаций неопределенности: модель «коучинг» (максимально конструктивная); модель «подсказка»; модель «наставник»; модель «неформальный лидер»; модель «пряник»; модель «кнул» (максимально деструктивная).

Использование первых четырех моделей предполагает осуществление профессионального взаимодействия с подчиненными в контексте парадигмы «фратерналистского партнерства», основанной, с одной стороны, на идеях коллегиальности и эгалитарности взаимоотношений менеджера и подчиненного. С другой стороны, на принципе сознательного и целенаправленного сглаживания иерархичности отношений со стороны менеджера: обращение за помощью к более компетентным специалистам.

Сочетание в повседневной профессиональной деятельности менеджеров элементов противоречащих друг другу «культурных парадигм» (бюрократический централизм и фратернали-

стское партнерство) детерминирует эффект «культурного лага» в профессиональной культуре менеджеров. Отсутствие ясно и четко выраженных ориентиров оценки и интерпретации собственной профессиональной деятельности и деятельности «других» (подчиненные, вышестоящее руководство) приводит к весьма деструктивным последствиям. Прежде всего, это отсутствие возможности определить, скорректировать и минимизировать недостатки выбранной и применяемой «культурной парадигмы» вследствие неопределенности доминирующего типа профессиональной культуры.

В **Заключении** подводятся итоги диссертационного исследования, обобщаются его результаты, даются выводы и рекомендации.

Основные положения диссертации отражены в следующих публикациях:

Статья, опубликованная в ведущем рецензируемом научном журнале, определенном ВАК:

1. Собенина О.В. Особенности и противоречия культуры управления современных менеджеров: социологический анализ. [Текст] / О.В. Собенина // Известия Уральского Университета. Серия 3. Общественные науки. – 2007г. – №51. – С. 23-29.

Статьи, опубликованные в научных сборниках и материалах конференций:

2. Собенина О.В. Профессиональная культура «квазименеджеров»: проблемы и перспективы адаптации. [Текст] / О.В. Собенина // Научно-практический альманах «Дискурс Пи». Выпуск № 3. Екатеринбург, 2003г. С. 122-124.
3. Собенина О.В. Рациональный иррационализм Генриха Риккерта. [Текст] / О.В. Собенина // Кросскультурные и гендерные исследования. Социологические проблемы образования, семьи, молодежи. В 4х частях, ч.2. Екатеринбург, 2004. С. 323-326.

4. Собенина О.В. и др. Стереотипы социального времени людей пожилого возраста. [Текст] / В.В. Полякова, О.В. Собенина, Н.Б. Хазова // Кросскультурные исследования: методология, опыт эмпирического анализа. Материалы 8-й международной конференции памяти Л.Н. Когана. В 4-х частях, ч.4. Екатеринбург, 2005. С. 77-81.
5. Собенина О.В. Качество высшего образования: противоречия и проблемы подготовки современных специалистов (на примере менеджеров отечественных организаций) [Текст] / О.В. Собенина // Гуманитарное образование в современном Российском вузе: материалы научно-практической конференции. Екатеринбург: ГОУ ВПО УГТУ-УПИ, 2006. С.231-232

Подписано в печать 28.04.2008 г. Формат 60 x 84 $\frac{1}{16}$.
Бумага офсетная. Печать на ризографе.
Объем 1,0 печ. л. Тираж 100 экз. Заказ №

Отпечатано с оригинал-макета в копировальном центре
«КОПИРУС».
620151, г. Екатеринбург, ул. Мамина-Сибиряка, 137